



台灣世曦  
工程顧問股份有限公司



檔 號：  
保存年限：

地址：11491 台北市內湖區陽光街 323 號  
承辦人：林子禎  
連絡電話：02-8797-3567 分機：8139  
電子信箱：Vivianlin@ceci.com.tw

## 受文者：台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

發文日期：中華民國 108 年 10 月 22 日  
發文字號：世曦管字第 1080031584 號  
速 別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：普通  
附 件：如文

主旨：檢送第四屆第六次勞資會議會議紀錄，請 查照。

說明：如主旨

正本：台灣世曦工程顧問股份有限公司企業工會

副本：李順敏總經理、林曜滄總工程師、劉沈榮副總經理、李魁士協理、吳淑惠協理、王宗駿理事長、林志權常務理事、潘建鴻常務理事、張汝萍勞方代表、印漢軒勞方代表(均含附件)

# 董事長 周禮良

本案依照分層負責規定授權總經理決行

第四屆第六次勞資會議  
會議紀錄

中華民國一〇八年九月二十七日

台灣世曦工程顧問股份有限公司  
第四屆第六次勞資會議開會紀錄

開會時間：中華民國 108 年 9 月 27 日（星期五）

上午 9 時 30 分整

開會地點：CECI 大樓 1002 會議室

會議主席：世曦工會 王宗駿理事長

勞方代表：王宗駿、林志權、潘建鴻(請假)、張汝萍、印漢軒

資方代表：李順敏、林曜滄、劉沈榮、吳淑惠(請假)、李魁士

事業單位：胡嘉裕、翁莉娟、林于禎

會議記錄：胡嘉裕

一、會議開始

主席致詞

二、報告事項

(一)資方代表更換事宜。

原資方代表王炤烈前總經理屆齡退休，李順敏總經理接任本公司勞資會議資方代表。

(二)勞工動態

108 年度截至 8/31 止，正職員工在職人數總計 1759 人、累計新進員工人數 41 人、累計離職員工人數 63 人、累計留職停薪中人數 11 人。

三、討論事項

勞方提案

第一案：敬請調整本公司薪點表各薪級之金額及各職等調幅以減少差異。

勞方說明：

- 一、公司薪點表之各薪級已多年未予調整，建議應每年依消費者物價指數(C.P.I)檢討調整。
- 二、本公司雖自 107/1/1 起調升各學歷起薪 2,000 元惟每年晉敘幅度過少，以工程師(3)~工程師(1)為例，若有幸考績甲等每年只調升薪資 700~900 元，以此薪資調整方式對於新進同仁並無太大吸引力。

三、承上，本公司因職等不同每年晉敘金額也不同，例如工程師(3):700、工程師(2)800...，考績等第同為甲等晉敘數額卻不相同，故建請調整以減少差異。

#### 資方說明：

- 一、相關議題已於第三屆第十五次、第四屆第一次勞資會議分別經勞資雙方達成決議：「維持既有考績晉敘制度下，請各級主管有效激勵績優同仁，朝提升整體薪酬待遇為目標。」、「請公司適時依市場行情檢視給薪制度之合宜性」。依據外部薪資行情，本公司之起任薪資已高於人力銀行工作三年之薪資行情；另 100 年及 107 年響應政府政策之調薪即為反映物價之普調。
- 二、公司職等職級之設計係仿效公務員之制度，其本即因責任輕重、工作繁簡難易程度、任職資格條件等因素劃分，同時鼓勵同仁致力提升自我以向上邁進，近十年來升等限制及員額皆已逐步放寬，另公司薪酬待遇仍建議以年薪角度做為比較會較為客觀，考量上述原因仍有保留其差異之必要性。
- 三、人才是公司永續經營的根本，將獲利回饋給同仁是公司常年的傳統，持續有優秀新血加入公司永續經營，公司將持續以創造友善、穩定的工作環境為努力方向，並將持續要求部門主管用心培育資淺但績優或深具發展潛力之同仁，務必善用公司各項資源協助同仁成長並在公司有獲利時提高同仁實質報酬激勵同仁。

#### ※※薪資行情：

##### (一) 1111 人力銀行

- 1、土木工程師學士學歷，工作年數在一年以下者，平均月薪約\$37,066 元；  
工作年數在一至三年者，平均月薪約\$39,942 元
- 2、土木工程師碩士學歷，工作年數在一年以下者，平均月薪約\$40,037 元；  
工作年數在一至三年者，平均月薪約\$44,923 元

##### (二) 104 人力銀行

- 1、土木工程師學士學歷，工作年數在二年以下者，P75 之薪資行情約\$33,340 元
- 2、土木工程師碩士學歷，工作年數在二年以下者，P75 之薪資行情約\$42,312 元

##### (三) 勞動部於 108 年 8 月 28 日公佈「2018 年畢業生薪資狀況」

2018 年畢業生於 2019 年 4 月勞退提繳工資狀況工程及工程業科系之平均提繳工資為\$43,988 元。

本公司正職碩士新鮮人以 2 個月績效獎金水準估算之平均月薪約為 63,000 元、正職學士新鮮人平均月薪約為 54,000 元。

決議：考績晉敘制度必需有一定之穩定性，請資方持續要求各級主管善用公司資源持續培育同仁並有效激勵績優同仁，當公司有獲利時維持回饋同仁的傳統並朝提升同仁整體薪酬待遇為目標，並適時檢視制度之合理性。

勞方提案

第二案：「電腦管理人管理辦法」修訂條文"職責"並未區分工作地點；"工作加給"卻區分工作地點。

勞方說明：

公司於 108/7/18 公告修訂「電腦管理人管理辦法」，該辦法攸關電腦管理員之相關職責及工作加給規定，有關"第三條 職責"並未區分工作地點，修訂內容僅針對文字修正，電腦管理員之職責包含：

- 一、因應單位電腦軟硬體需求，提出採購申請。
- 二、依據公司「電腦軟硬體資產管理辦法」，執行各項電腦軟硬體資產管理工作。
- 三、協助各資訊系統權責單位，維持系統運作與管理(如 BIM 中心 PMIS 系統、空資部 GIS 支援網等)。
- 四、協助同仁解決電腦軟硬體使用問題。
- 五、配合宣導及執行公司各項資訊政策與措施。
- 六、參加電腦管理人教育訓練及電腦管理人會議。
- 七、協助培訓部門儲備電腦管理人。
- 八、配合動員協助其他資訊相關工作。

有關" 第六條 工作加給"卻修訂為區分工作地點：

二、電腦管理人之工作地若資訊部派駐有人員處理技術支援事務(如 CECI 大樓)，其工作加給為每月新台幣壹仟元，其餘電腦管理人之工作加給為每月新台幣貳仟元。

依修訂之辦法，在 CECI 大樓之電腦管理員加給從 2000 元/月降為 1000 元/月；實務上，當同仁遇到電腦資訊相關問題(如軟硬體故障排除、軟體安裝、權限管控、檔案伺服器、瀏覽器、VDI 等)都是找電腦管理員排除或抱怨，故有關第三條 電腦管理員職責並無因工作地資訊部派駐有人員處理技術支援事務(如 CECI 大樓)而有所免除，若依第六條 因工作地點不同有不同加給，則第三條亦應明確修訂因工作地若資訊部派駐有人員處理技術支援事務，該區域電腦管理員之職責，電腦管理員所面對是整體部門之人員所遇到相關電腦有關之設備採購、管理、報廢、軟硬體初步故障排除與後續處置、協助同仁資訊服務單填報、資訊類耗材申購、配合宣導及執行公司各項資訊政策與措施、協助各資訊系統權責單位政策執行之協助、維持系統運作與管理等等

多重業務，每位電腦管理員在執行職責上都花非常多的時間與精神，上述修訂實屬不合理，且在辦法修訂前，亦並未告知電腦管理員，容其表述意見，公司在修訂相關辦理時，若有涉及當事者有關職責及加給規應，應該有更充份宣導及討論，而非片面就修訂且公告執行。

**資方說明：**

「電腦管理人管理辦法」所列電腦管理員之職責中，特別以「四、協助同仁解決電腦軟硬體使用問題。」乙項之工作性質屬日常性且耗時較多，然因駐點維修廠及資訊部系統組同仁方便就近到場支援之條件下，CECI大樓單位之電腦管理人於該項工作之比重已較其餘外單位大幅減少，為因應 CECI 大樓之維修支援能量，資訊部已於 106 年 4 月起，將駐點維修廠商人數由 2 人增加至 3 人，故於考量電腦管理人工酬比例原則後進行加給調整。

**決議：請資訊部加強敘明職責之區隔，避免電腦管理員誤解，並徵詢現有電腦管理員是否續任之意願。**

**勞方提案**

第三案：建請將資訊相關證照納入專業加給。

**勞方說明：**

- 一、近年各行業資訊科技已逐漸由輔助性質轉為主要營利業務，公司目前也有部分計畫如專案管理、交控管理、建築資訊模型等，所需具備的資訊專才橫跨資訊基礎建設與管理、程式設計、系統設計、系統架構設計、資訊安全管理等眾多專業領域，每一項都如同建築專業分工需花長時間了解以投入規劃設計、執行建置進而良好產出。
- 二、公司一直以專業技術本位為傲，也尊重專業，卻不常見於鼓勵資訊專業發展實為可惜，建議公司評估資訊專業加給之可行性，除「資訊技師」外建議納入國際上專業認證(如思科、國際資訊系統安全認證聯盟、紅帽等)之 CCNA、CCDA、CCDP 等相關資格。

**資方說明：**

- 一、資訊相關專業證照主要可分為三類：(1)國家考試證照，如資訊技師(考試院)與技術士(勞動部技能檢定中心)等，(2)國際認證機構證照，此類證照普遍有實務性，尤其在 108.1.1 資通安全法施行後，部分第三方機構所核發之資安專業證照已被主管機關承認，(3)產品原廠認證證照，此類證照普遍有實務性，但非法令或主管機關所正式承認。
- 二、公司專業加給給付大多以國家考試及證照為準據，有國家法令依據或為執行業務所必須，而資訊類相關證照，大多屬於特定原廠技術認證，給予加給之標準難以認定，即便極少數專案規定參與成員需有特定資安證照，性質應類似政府採購人員、亞太／國際工程師、PMP 等，可視為個

人專業技能的成長與肯定，由公司適度補助註冊費及申請費用，另訓練課程或認證考試所需費用亦可經簽准後由公司酌予補助。

**決議：**公司專業加給給付大多以國家考試及證照為準據，有國家法令依據或為執行業務所必須，而其他資訊類相關證照，大多屬於特定原廠技術認證，請公司秉持鼓勵同仁精進業務能力立場提供相關訓練補助。

勞方提案

第四案：建請將任職滿三十五年、四十年之同仁納入久任獎金獎勵對象。

勞方說明：

- 一、本公司目前久任獎金之發放對象為任職 10、15、20、25 及 30 年之同仁，對於同仁確有實質獎勵意義，且為本公司傲人之福利事項。
- 二、對於 30 年以上之久任同仁於「CECI 榮譽獎章及久任獎章頒給辦法」內僅有在退休時可依退休前五年之考績及未受「記過」以上之懲戒者方給予「CECI 久任獎章」。
- 三、現有退休年齡已改為 65 歲，為使日後久任 35 及 40 年之同仁在退休前同樣可獲公司實質鼓勵，建議將其納入獎勵對象。

資方說明：

- 一、此議案曾於第三屆第十次勞資會議提出，查「工作規則」第 65 條所訂久任獎金之發放立意，係為鼓勵連續服務滿一定期限之同仁，可繼續留任為公司服務，屬激勵員工留任之福利措施，並非為員工久任年資之對價或酬償。
- 二、服務超過 30 年以上之同仁，前於符合規定之服務年資時皆已有領取久任獎金，服務年資超過 30 年以後，亦業經第一屆第三次勞資會議決議，以發放具榮耀性質之久任獎章及獎狀之方式感謝同仁的長年奉獻辛勞，並訂有「CECI 榮譽獎章及久任獎章頒給辦法」以供遵循，凡服務超過 30 年退休之同仁只要是符合前五年至少一年考績甲等以上標準者即皆發給兼具榮譽與實質之五錢純金久任獎章及獎狀。

**決議：**請公司研議久任 35 年及 40 年同仁之鼓勵方式。

勞方提案

第五案：年度特休假未休畢之處理方式建請依勞動部解釋事項辦理。

勞方說明：

- 一、有關特休假未用完之處理方式目前公司係依勞動基準法第三十八條規定以發給工資為原則辦理。

- 二、另於第4屆第5次勞資會議結論為「勞資雙方各自研議後再行協商」。
- 三、勞動部勞動基準法修法常見問答集 Q2 答覆說明二、…雇主得透過工會或勞資會議之機制，先就遞延期限或如何遞延等進行討論…，惟勞工之特別休假遞延與否，仍應由個別勞工與雇主雙方協商同意後，使得為之(請詳附件)。
- 四、建請公司遵照勞動部解釋依同仁個人意願辦理特休遞延或以發給工資方式辦理。

#### 資方說明：

- 一、勞動部之函釋係指雇主得經工會或勞資會議協商特別休假遞延一致性原則後再徵得個別勞工同意，其本意在於保障勞工未休特休時數得領得實質報酬，公司目前之作為符合勞動部之函釋及立法本意。另第四屆第四次勞資會議公司已說明，依勞動基準法第三十八條規定勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資為原則，而公司目前並無與個別同仁協商遞延發給折抵工資之政策，以免衍生無謂誤解。
- 二、特別休假排定之主導權係在勞方，特別休假之意旨乃是希望勞方休息，而公司雖透過發給旅遊補助等方式鼓勵同仁休假調劑身心並優於法令給假，但經查自法令實施後同仁年度未休特休時數反而大增，似未有年度特休時數不足之疑慮。另倘貿然實施亦有可能連動中華顧問舊制退休金成本，目前有關未休特別休假折算工資是否併入舊制退休金計算，經洽中華顧問仍未有結論，故公司仍依照法令於年度結束或契約終止一個月內全數折抵未休特休工資予同仁。

**決議：**目前年度結算未休特休工資的做法係保護勞工立法之本意，也是對勞工權益最大保障，請公司持續依立法本意關心並鼓勵妥適安排休假，以維護同仁身心健康，如同仁確實有個案需求得經簽辦由公司基於人性關懷的角度特案考量。

#### 勞方提案

第六案：對於公司電腦軟硬體及數位資訊之管理建議。

#### 勞方說明：

- 一、建議本公司監造計畫之電腦軟硬體更新頻率及程式熟悉度應與設計部門一致，以免因軟體版本與硬體效能影響圖說檔案之操作及公司所推動的自動化政策之施行。
- 二、公司資安固然重要但是現今公司各種封鎖阻擋已經影響工作流暢與新軟體導入，除雲端硬碟、Line 的阻擋封鎖外公司連 USB 都將納入管理，建議公司延續世曦一貫自由開放的管理方式，以技術持續精進的方式將競



爭對手遠拋於後，而非以過多的程序限制本身的進步。

三、有關本公司即將施行的資安保護措施施行後必將引起極大反彈，故建議公司再審慎考量。

**資方說明：**

- 一、公司電腦軟硬體採購多數由部門主動提出，經資訊部確認需求及規格(工程專業軟體另須經總工室審查)，且出帳計畫已編列足夠預算後，大多尊重請購單位予以採購。若因軟體版本與硬體效能影響圖說檔案之操作及公司所推動的自動化作業，建議可直接洽資訊部或填寫「資訊服務需求單」要求協助。
- 二、公司資訊安全政策為資安風險、作業便利、投資效益等因素綜合考量之結果，由於全球資安事件規模與頻率逐日遞增，經統計本公司資安防護系統偵測數據，一直以來都隨時有大量來自外部之攻擊試圖連入本公司系統，而資安工作除防禦外部攻擊外，亦需降低內部資料外洩風險，因雲端硬碟及 LINE 等均屬資料外流管道，故無法開放使用。另考量 USB 為同仁經常使用之資料交換工具，資訊部已規劃採購專用 USB，搭配既有管理系統留存檔案抄寫紀錄，以滿足業務需求及稽核功能。同時，自 108.1.1 資通安全法施行後，各公務機關與私人企業更正積極強化資安防護，故本公司配合調整自身資安防護已勢在必行，以維持公司競爭力，亦請同仁共同支持並配合為維護公司正常營運而採行之必要資安措施。

**決議：請公司持續協助處理各單位執行公司資安政策所遇各項問題及困難。**

**勞方提案**

第七案：公司調動同仁應首重勞基法第 10 條之 1 第 5 款之「考量勞工及其家庭之生活利益」，並依勞基法修定工作規則。

**勞方說明：**

- 一、本公司工作規則於 104 年 9 月 11 日後即未再修訂，104 年迄今勞基法已經多次修改致本公司工作規則內容已有多項條款不符勞基法要求。(如第 8、10、12、47 條等)。
- 二、本公司業務涵蓋全國各地，如有工作需要需調動同仁時除需符合勞基法基本規定外應優先以同仁及其家庭之生活利益為考量，另提供給同仁之「必要之協助」，則應該依照個別勞工的需求而為提供，而非只看公司單方面提出其所能提供的資源，卻讓受調動的勞工對於協助方式無從選擇。例如受調動的同仁平日有需照顧未成年子女或年邁父母的需要，雖公司願意提供宿舍而將其外調，將使同仁無法照顧家人，則此種協助(提供宿舍)並不符合勞工的需要，故明顯已經影響勞工及其家人之生活利益。

三、承上說明，除建議儘速修訂本公司工作規則外，日後對於同仁工作地點之調動應徵詢同仁意願後為之。

**資方說明：**

- 一、近幾年勞動基準法修訂頻繁，公司相關制度亦遵照歷次修訂法令辦理，經查並未影響同仁權益；有關工作規則修訂，管理部已刻正按程序研議修訂中，感謝工會提醒並請屆時予以支持。
- 二、有關調動原則，公司已於 100 年公告不論跨部門或部門內人員調動，請部門之間、部門與被調職當事人之間皆充分協調溝通並留下書面記錄，當部門收到調職簽辦時，請會簽被調動當事人表示「配合調派」或其他不同意見，公司配合業務需要之調動除皆符合勞基法所定調動五原則亦更多人性之考量與實質之補助。
- 三、因職務調動（不含自行請調者）離開原工作地點者之補助，除視規模提供監造房舍外更可依「遠距調職搬遷及交通補助費申領辦法」申領交通補助費，期間長達一年以上者，則可依同仁意願選擇申領遠距調職搬遷補助費一次性補助或是維持申請交通補助費，並非如說明所述讓同仁無從選擇。
- 四、公司持續有業務，維持獲利並持續爭取各項坐落各地之業務正是本案說明提及考量勞工及其家庭生活利益之體現，本公司因業務屬性本即為逐水草而居，同仁從事相關工作及進用之時對於業務屬性應早已知悉，期待同仁與公司一同攜手合作以利業務執行。

**決議：請公司宣導各級主管持續遵守現行調動原則，並在符合業務需求及個人專長的前提下，盡量就近調派。**

**勞方提案**

第八案：有關本公司 2019 年團體保險公司服務品質內容亟待改善，並於日後遴選廠商時應邀請工會參與。

**勞方說明：**

- 一、今年公司團體保險承保廠商更換為新光人壽保險，其服務態度、理賠速度過慢及理賠額度均低於前幾年，理賠項目亦有不同。
- 二、雖管理部說明本年度徵選廠商係採「準用最有利標」方式評選，部分給付項目高於以往(住院日額、住院手術…)惟為求周全，仍請下年度遴選廠商時應邀請工會共同參與。

**資方說明：**

- 一、團體保險係屬福利事項而非法定事項，然為照顧同仁同時也保障其家庭，讓同仁得以無後顧之憂在工作上，本公司之團體保險不論在員工本人之壽險及員工本人及其配偶、子女之意外傷害險甚至是住院醫療險部分，保費

均全額由公司負擔；另由公司補助 1/2 供同仁自費加買父母醫療及員工本人與配偶與子女之癌症險。

- 二、不同保險公司經金管會核定之保險條件及理賠項目本即不同，歷次更換廠商本有部分項目高於、部分項目低於前次廠商的狀況，遴選廠商亦經多次評估與說明，若係保險公司可調整者，公司皆已為同仁爭取較優條件續保，無法突破的點在於壽險公司的報部(金管會)商品無法透過議約爭取，更換保險公司難免有磨合期，保險公司所提供之各年度商品亦在議約後公告周知。至於同仁提出態度與速度問題，係因保險人名冊爭取維持原 23~25 歲同仁在學子女持續納保、要保書用印及尚未給付壽險公司之故，在與壽險公司完成前述各項程序後已督促本年度承保之新光人壽改善，同仁亦皆已獲得理賠，目前亦就同仁所提出之理賠申請造冊且每週追蹤列管理賠進度。
- 三、以本次獲選之新光人壽為例，其全年不論雇主與同仁負擔之保費皆較前一年為低，至於理賠項目與前一年相較確實有高有低，今年度門診手術理賠項在白內障手術同仁理賠金額確實較去年低，但在住院醫療則較去年為高；而保險本為風險轉嫁，無法預估今年度何種理賠比例可能較高，考量全年保費較前一年減少，理賠條件已盡量維持原承保水準，故理性抉擇調整承保公司。

**決議：有關新光保險之服務態度及理賠速度再請管理部持續要求。**